



Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua

Ruth Yawan

Universitas Negeri Yogyakarta. Jalan Colombo No. 1 Karangmalang, Yogyakarta, Indonesia.

E-mail: Rwayan@uny.ac.id

Received: 11 January 2016; Revised: 15 March 2016; Accepted: 7 April 2016

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar: (1) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (2) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; dan (3) pengaruh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di kabupaten Biak Numfor, Papua. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. Sampel terdiri dari 72 guru yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data untuk ketiga variabel adalah menggunakan kuesioner (angket). Penelitian ini termasuk penelitian korelasi (*correlation research*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh positif sedang dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, (2) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (3) terdapat pengaruh yang positif kuat dan signifikan dari motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di kabupaten Biak Numfor.

Kata Kunci: motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru.

The Effects of Teachers' Work Motivation and Principal's Leadership Style on The Performance of Teachers in The Regency of Biak Numfor, Papua

Abstract

This study aimed to investigate: (1) the effect of teachers' work motivation on their performance, (2) the effect of principals' leadership style on teachers' performance, and (3) the effect of teachers' work motivation and principals' leadership style as an aggregate on the performance of teachers in the Regency of Biak Numfor, Papua. The population of this research comprised all teachers in elementary schools in the Regency of Biak Numfor. The sample, consisting of 72 teachers, was selected by means of the purposive sampling technique. The technique to collect the data on the three variables was a questionnaire. This was correlation research. The results of this research can be concluded that: (1) partially there was a significant, moderate, and positive effect of teachers' work motivation on their performance; (2) partially there was an insignificant, weak, and positive effect of principals' leadership style on teachers' performance; and (3) there was a significant, strong, and positive effect of teachers' work motivation and principals' leadership style as an aggregate on the performance of teachers of elementary schools in the Regency of Biak Numfor.

Keywords: teachers' work motivation, principals' leadership style, teachers' performance one

How to Cite: Yawan, R (2016). Pengaruh motivasi kinerja guru dan gaya kepemimpinan kepek terhadap kinerja guru SD Biak Namfor, Papua. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*, 4(2), 85-95. doi: <http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v4i2.12949>

Permalink/DOI: DOI: <http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v4i2.12949>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana yang strategis digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah

usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang (Depdiknas, 2003, p.1).

Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru

dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Kinerja guru dapat tercermin dari hasil belajar siswa. Pendidikan sains merupakan salah satu mata pelajaran ujian akhir nasional tingkat SD, maka sangat dituntut kinerja guru mata pelajaran sains dalam mempersiapkan anak didiknya dalam menghadapi ujian nasional.

Sekolah Dasar (SD) merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan secara terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah. Di samping itu, tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah. Dengan demikian, guru SD memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan sekolah.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari kerja guru yang akan terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang mana intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore, 1997, p.104). Dengan demikian, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Berkenaan dengan hal tersebut, Keputusan MENPAN nomor 26 tahun 1989 menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangat dibutuhkan adanya tenaga guru yang profesional ditugaskan secara penuh untuk melaksanakan pendidikan di sekolah (Depdikbud, 1989).

Menyadari peran dan tugas berat yang diemban oleh guru, maka kinerja guru yang berkualitas sangat dibutuhkan. Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian

kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Selain tuntutan kompetensi profesionalismenya di kelas, kinerja guru tersebut tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sains antara lain: etos/disiplin kerja, fasilitas pendidikan yang cukup, kemampuan/kompetensi guru, motivasi kerja guru, kepuasan kerja, kesejahteraan guru, iklim sekolah yang kondusif, dan juga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik sehingga mampu memberikan dorongan dan mengarahkan guru dalam bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Zetriuslita & Wahyuni (2013, p.6) menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja guru.

Motivasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Morgan (1986, pp.283-284), motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya. Pandangan lain bahwa, motivasi diartikan sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Usman (2008, p.28), motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku yang memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. Menurut pendapat Siagian (Makawimbang, 2012, p.177), motivasi adalah adanya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggunakan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menggunakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya pendapat Wahjosumidjo (Makawimbang, 2012, p.177), motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, keputusan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri (*intrinsik*) atau faktor di luar diri seseorang (*ekstrinsik*).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru

adalah dorongan baik dari dalam (*instrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena adanya keinginan yang kuat dari dalam dirinya yaitu kebutuhannya terpenuhi. Guru dan karyawan di sekolah bekerja karena adanya motivasi dari dalam (*intrinsik*) yakni ingin lebih sejahtera, masa depannya aman, berprestasi, berkembang, menyenangkan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar (*ekstrinsik*) yakni guru dan karyawan bekerja karena ingin gaji, ingin naik pangkat, ingin nilai DP3 baik, ingin diperhatikan kepala sekolah dan teman guru, ingin disegani murid, dan sebagainya. Dorongan inilah yang memberikan sinergi sehingga seorang guru mau bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Guru yang memiliki motivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai prestasi yang optimal.

Salah satu upaya untuk mencapai prestasi yang optimal yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Anwar & Amir (2013, p.100) mengemukakan bahwa, kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru. Kompetensi profesional yang dimaksud disini tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi saja, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi sebagaimana telah dipaparkan di atas. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai *educator* (pendidik), *manajer*, *administrator*, *supervisor* (penyelia), *leader* (pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan.

Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, baik sebagai edukator, manajer, administrator, *supervisor*, *leader*, pencipta iklim kerja, dan sebagai wirausahawan. Seberapa jauh kepala sekolah dapat mengoptimalkan segenap peran yang diembannya, secara langsung maupun tidak langsung, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, dan pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Keterpurukan kualitas dan kuantitas pendidikan di Papua tidak terlepas dari mutu tenaga pengajar yang ada, persoalan geografis, fasilitas, kesejahteraan guru, kesesuaian kurikulum de-

ngan budaya dan lingkungan hidup, penanganan yang belum maksimal dari pemerintah daerah dan banyak persoalan lainnya menjadi masalah yang belum terselesaikan. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi satu sama lain. Sebagai contoh, jika fasilitas pendidikan memadai, apakah didukung oleh profesionalisme guru yang tinggi? Atau sebaliknya jika profesionalisme guru tinggi, bagaimana dengan fasilitas pendidikannya? Di daerah yang jauh dari kota, seringkali gaji guru terlambat diterima, apakah kinerja guru bisa tetap optimal?

Dengan fasilitas yang memadai dan profesionalisme guru, masalah masih mungkin muncul jika kesejahteraan guru belum memadai. Besar kemungkinan guru tersebut akan mencari penghasilan tambahan di luar profesinya. Hal ini berdampak pada tugas utama guru sebagai pendidik akan dikesampingkan, sehingga melaksanakan tugas di sekolah hanya dianggap sebagai rutinitas saja. Faktor ini mungkin dapat menyebabkan pembelajaran di sekolah hanya dilaksanakan dengan menggunakan metode konvensional (mencatat dan ceramah) karena kurangnya motivasi guru. Guru yang kurang memiliki motivasi biasanya kurang mempersiapkan diri secara serius untuk mengajar demi meningkatkan mutu hasil belajar. Keadaan seperti ini menggambarkan tahap perencanaan dan evaluasi pembelajaran belum dilaksanakan dengan baik.

Berkaitan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas di bidang pendidikan, jumlah guru sains yang masih sangat sedikit/langka khususnya di kabupaten Biak Numfor merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Bagaimana mengupayakan agar guru sains di sekolah dasar agar memiliki kinerja yang tinggi mutlak harus diperhatikan, baik oleh guru maupun kepala sekolah. Guru sains harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, demikian pula kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus berusaha menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong bawahannya untuk mengoptimalkan kinerjanya. Hal ini penting bagi peningkatan kualitas pendidikan sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor.

Berdasarkan uraian di atas, dianggap perlu untuk melakukan suatu penelitian tentang: "Pengaruh motivasi kerja guru sains dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor". Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk: (1) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di kabupaten Biak Numfor; (2) Mengetahui pe-

ngaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di kabupaten Biak Numfor. (3) Mengetahui pengaruh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SD di kabupaten Biak Numfor.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi (*correlation research*). Dengan menggunakan analisis regresi, selanjutnya dicari pengaruh antara variabel motivasi kerja dan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru sains SD. Subjek penelitian ini adalah guru-guru sains (guru yang mengajar mata pelajaran sains) pada semester genap tahun pelajaran 2008/2009 di SD kecamatan Samofa, kecamatan Biak Kota, dan kecamatan Yendidori kabupaten Biak Numfor.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajarkan mata pelajaran sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. Kabupaten Biak Numfor terdiri dari 10 kecamatan dengan 156 sekolah dasar. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara sengaja berdasarkan penilaian peneliti memenuhi persyaratan (kriteria/karakteristik) untuk dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini terdiri dari guru mata pelajaran dan guru kelas yang mengajarkan sains sekolah dasar di kecamatan-kecamatan terdekat dengan pusat ibu kota kabupaten Biak Numfor. Data guru di kabupaten Biak Numfor disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Jumlah Guru Menurut Kualifikasi Akademik

No	Kualifikasi Akademik	Frekuensi	Persentase (%)
1	SPG	16	22,22%
2	Diploma II PGSD	34	47,22%
3	Sarjana (S1)	22	30,56%
	Jumlah	72	100%

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Sesuai dengan variabel dalam penelitian ini, ada tiga sumber data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini, yaitu: (1) data tentang kinerja guru; (2) data tentang motivasi kerja guru; dan (3) data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Analisis data terdiri atas dua bagian, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyajik-

kan data melalui tabel distribusi frekuensi, histogram, rata-rata dan simpangan baku. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik analisis yang dilakukan adalah analisis regresi dan korelasi. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data ketiga variabel dengan menggunakan uji Liliefors (Sudjana, 1996, p.27). Untuk pengujian hipotesis pertama dan ke dua, digunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana. Sedangkan untuk pengujian hipotesis ke tiga, digunakan teknik analisis regresi dan korelasi multipel, dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi parsial sebagai kontrol (Sudjana, 1996, pp.77-122).

HASIL DAN PEMBAHASAN

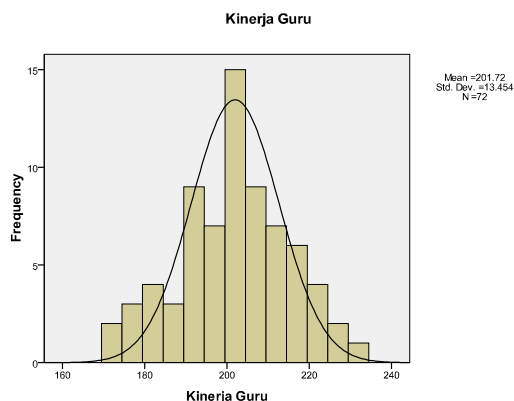
Data mengenai motivasi kerja guru sains SD di kabupaten Biak Numfor diperoleh melalui kuesioner yang berisi 15 butir pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, kurang setuju, dan tidak setuju. Sebaran skor dari jawaban responden tentang kinerja guru dapat dilihat pada tabel 7, yang mana dari tabel tersebut nampak bahwa data variabel motivasi kerja yang terkumpul memiliki sebaran skor antara 75 (skor maksimum) dan 49 (skor minimum); nilai rata-rata (\bar{X}) sebesar 63,32; simpangan baku (s) sebesar 6,498; median (Me) sebesar 64; dan nilai modus (Mo) sebesar 63.

Data mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 butir pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terkumpul memiliki sebaran skor antara 99 (skor maksimum) dan 75 (skor minimum); nilai rata-rata (\bar{X}) sebesar 89,04; simpangan baku (s) sebesar 6,041; median (Me) sebesar 90,00; dan nilai modus (Mo) sebesar 93. Data kinerja guru yang terkumpul berjumlah 72 dan memiliki sebaran skor antara 172 (skor minimum) dan 230 (skor maksimum); nilai rata-rata (\bar{X}) sebesar 201,72; simpangan baku (s) sebesar 13,454; median (Me) sebesar 201,50; dan nilai modus (Mo) sebesar 200.

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, harus dilakukan uji persyaratan analisis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi penelitian berdistribusi normal atau tidak. Perhitungan normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria

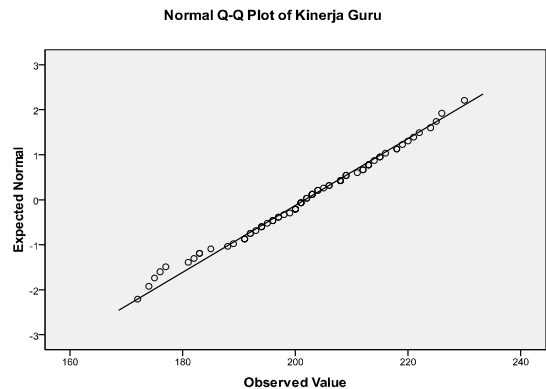
pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal (Priyatno, 2012, p.36). Uji normalitas pada variabel kinerja guru, motivasi kerja guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 17.0, pada kolom Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kinerja guru adalah 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa populasi dimana data variabel kinerja guru diambil berdistribusi normal. Angka statistik menunjukkan bahwa semakin kecil nilainya maka distribusi data semakin normal. Uji normalitas sampel dilakukan pada variabel kinerja guru dengan menggunakan grafik histogram seperti yang diperlihatkan pada Gambar 1. Dari histogram tersebut diperoleh garis kurva normal yang menunjukkan bahwa populasi dimana data variabel kinerja guru diambil berdistribusi normal.



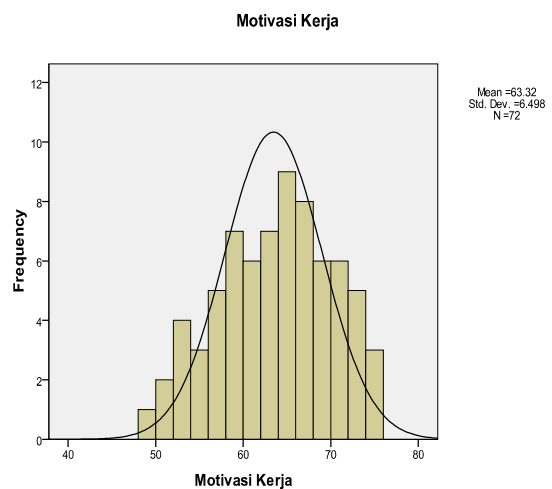
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Jika dilihat dari *normal probability plots* yang ditunjukkan pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik yang terbentuk mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa populasi dimana data diambil berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal Q-Q Plot Kinerja Guru

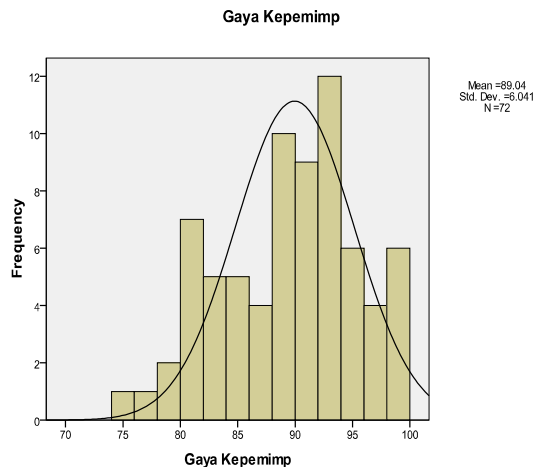
Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk motivasi kerja guru adalah 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa populasi dimana data variabel motivasi kerja guru berasal berdistribusi normal. Histogram pada Gambar 3 menunjukkan hasil uji normalitas sampel pada variabel motivasi kerja guru



Gambar 3. Histogram Uji Normalitas

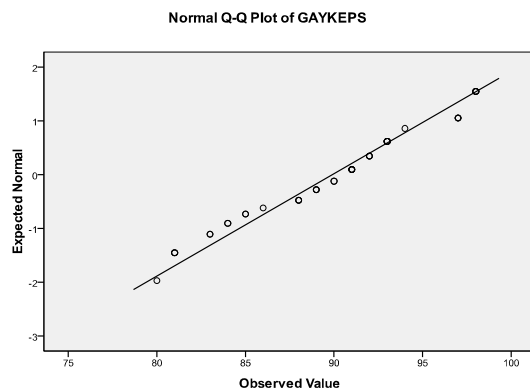
Terlihat bahwa histogram tersebut menunjukkan garis kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa populasi dimana data variabel kinerja guru berasal berdistribusi normal.

Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS 17.0, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,075. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa populasi dimana data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi normal.



Gambar 4. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan histogram pada Gambar 4 diperoleh garis kurva normal. Hal ini berarti populasi dimana data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah diambil berdistribusi normal. Demikian juga dari *normal probability plots* pada Gambar 5, menunjukkan distribusi normal karena titik-titik yang mewakili data mengikuti garis diagonal.



Gambar 5. Normal Q-Q Plot Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varians yang sama atau tidak. Bila memiliki varians yang tidak sama, maka uji anova tidak dapat diberlakukan. Asumsi yang mendasari dalam analisis varians (ANOVA) adalah bahwa varians dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varians dari dua atau lebih kelompok data adalah sama (Priyatno, 2008, p.31).

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas Varians Kinerja Guru dan Motivasi Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,260	18	48	0,256

Hasil uji homogenitas dengan SPSS ditunjukkan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas Varians Kinerja Guru dan Kepemimpinan Kepsek.

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,079	17	47	0,400

Berdasarkan Tabel 2 dan 3, terlihat bahwa signifikansi yang ditunjukkan sebesar 0,256 dan 0,400. Karena signifikansi lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ketiga kelompok data mempunyai varians yang sama atau homogen.

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pedoman yang digunakan untuk menentukan derajat kelinearan adalah dengan melihat hasil analisis pada lajur *Linearity*. Jika nilai *sig. dev. from Linearity* kurang dari 0,05, maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah linear. Tetapi jika nilai tersebut lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak linear (Priyatno, 2008, p.36). Hasil perhitungan linearitas dengan menggunakan program SPSS 17.0 adalah sebagai berikut.

Hasil perhitungan untuk variabel kinerja guru (Y) dan motivasi kerja guru (X_1), memperoleh nilai signifikansi linearitas sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear. Untuk variabel kinerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh nilai signifikansi linearitas sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian saling bebas, artinya tidak tergantung pada variabel lainnya, atau tidak. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika VIF kurang dari 5, maka antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas (Santoso dalam Priyatno, 2008, p.39). Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan

program SPSS 17.0. Nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,450. Karena nilai tersebut kurang dari 5, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Priyatno, 2008, p.42). Hipotesis pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Ho: tidak ada gejala heteroskedastisitas

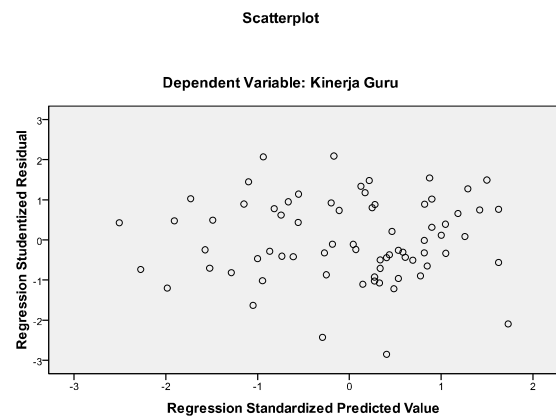
Ha: ada gejala heteroskedastisitas

Kriteria keputusan pada uji ini adalah Ho diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, dan

Ho ditolak jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS 17.0 diperoleh hasil bahwa nilai t hitung adalah -1,311 dan 0,673. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,994. Karena t hitung untuk $\ln X_1$ (-1,311) dan $\ln X_2$ (0,673) berada pada $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka Ho diterima, hal ini berarti antara $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_1$, dan $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_2$ tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot* antara $Z \text{ prediction}$ (ZPRED) dengan $S \text{ residual}$ (SRESID). Jika pada grafik *scatterplot* titik-titik menunjukkan pola yang teratur, baik menyempit, melebar, maupun bergelombang maka disimpulkan bahwa ada gejala heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di bawah atau di atas titik origin (titik O) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Sunyoto, 2011, p.83). Dengan menggunakan program SPSS 17.0, diperoleh grafik *scatterplot* yang membentuk pola titik-titik menyebar di bawah dan di atas titik O pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Gambar 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplots*.



Gambar 6. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplots

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan (Priyatno, 2008, p.73). Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 17.0 diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 78,429 sedangkan nilai koefisien regresi $b_1 = 0,941$ dan $b_2 = 0,716$. Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja guru (X_1), gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y) yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau}$$

$$Y = 78,429 + 0,941 X_1 + 0,716 X_2$$

dengan Y ; Kinerja Guru

X_1 : motivasi kerja guru

X_2 : gaya kepemimpinan

a : konstanta

$b_{1,2}$: koefisien regresi

Adapun penjelasan dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 78,429; artinya jika nilai variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) adalah nol, maka variabel kinerja guru (Y) bernilai 78,429.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja guru (b_1) sebesar 0,941; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan variabel motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan satu nilai maka nilai (besar) variabel kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,941. Koefisien

bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja guru dan kinerja guru, yakni dengan semakin meningkatnya motivasi kerja guru maka semakin meningkat pula kinerja guru.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (b_2) sebesar 0,716; artinya jika variabel motivasi kerja guru (X_1) bernilai tetap dan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) mengalami kenaikan satu nilai maka variabel kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,716. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru yakni dengan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru pun semakin meningkat.

Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi Ganda (R) untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya jika nilai R mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (Priyatno, 2008, p.79), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat lemah

0,20 - 0,399 = lemah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai R sebesar 0,676. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang kuat antara motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis menunjukkan angka R^2 (R square) yang diperoleh sebesar 0,457 atau 45,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah

sebesar 45,7%. Atau variasi variabel bebas (motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah) mampu menjelaskan sebesar 45,7% variasi variabel terikat (kinerja guru). Sedangkan sisanya yang sebesar 54,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien regresi secara bersama-sama (menggunakan Uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dengan menggunakan program SPSS 17.0 diperoleh hasil uji F seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

	Model	Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	5875,206	29,051	0,000 ^a
	Residual	6977,238		
	Total	12852,444		

Adapun rumusan hipotesis untuk uji F ini adalah sebagai berikut.

Ho: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru.

Ha: Ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh F hitung sebesar 29,051. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, = 5%, , dan diperoleh nilai F tabel sebesar 3,130. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika F hitung kurang dari atau sama dengan F tabel, maka H_0 diterima. Sedangkan jika F hitung lebih dari F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa F hitung (29,051) lebih dari F tabel (3,130) sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru.

Uji koefisien regresi secara parsial (uji t) selanjutnya dilakukan untuk mengetahui apakah

dalam model regresi, variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) atau tidak. Berdasarkan hasil analisis uji t menggunakan SPSS 17.0 diperoleh t hitung sebesar 4,422. Nilai t tabel yang diperoleh sebesar 1,995. Kriteria pengambilan keputusan adalah H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$. Sedangkan H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Berdasarkan hasil analisis, karena t hitung (4,422) lebih dari t tabel (1,995), dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 3,126, sedangkan t tabel adalah 1,995. Karena kriteria keputusannya adalah H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, selanjutnya dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini. Hipotesis pertama menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sains SD di kabupaten Biak Numfor". Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial (R) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Zetriuslita & Wahyuni (2013, p.6) tentang keterkaitan antara motivasi dengan kinerja guru.

Hipotesis ke dua berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sains SD di kabupaten Biak Numfor". Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor.

Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di

kabupaten Biak Numfor". Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,676; koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,457, dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian H_0 di tolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. Sedangkan sumbangan pengaruh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sains sekolah dasar di Kabupaten Biak Numfor adalah sebesar 45,7%.

Dari hasil analisis tersebut, baik analisis regresi maupun pengujian statistik pembuktian hipotesis ke tiga dalam penelitian ini membuktikan, bahwa motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai arti yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru SD di kabupaten Biak Numfor. Hal ini bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,457 yang berarti 45,7% dari kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 54,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor, baik motivasi yang berasal dari dalam diri guru (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), mempunyai pengaruh yang signifikan (berarti) terhadap peningkatan kinerja guru. Demikian pula dengan faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang berarti dalam peningkatan kinerja guru. Dari jawaban responden menunjukkan bahwa kontri-busi gaya kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah perlu meningkatkan wawasan dan pengetahuannya tentang kepemimpinan agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada sehingga dapat diterima oleh para bawahannya. Dengan demikian guru akan termotivasi dalam menjalankan tugas profesinya dengan antusias.

Dari hasil uji statistik diperoleh hubungan kuat antara motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan pada besarnya nilai koefisien korelasi berganda yaitu $R = 0,676$ dan koefisien determinansi (R^2) sebesar 0,457 yang berarti bahwa 45,7% dari peningkatan kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor adalah dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja guru sains dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi, usaha harus dilakukan oleh guru maupun kepala sekolah. Sebagai guru sains sekolah dasar, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Guru sains sekolah dasar perlu memahami fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing bagi siswa sehingga guru menjadi cepat tanggap, paham akan situasi dan kondisi pembelajaran, dan mengerti tentang segala sesuatu yang diinginkan siswa. Selain memahami fungsinya, guru sains perlu meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga memiliki sikap yang tepat terhadap lingkungan proses belajar mengajar, dan memiliki ketrampilan dalam teknik mengajar. Dengan demikian dalam menghadapi situasi dan kondisi sekolah yang terbatas akan sarana penunjang proses pembelajarannya, maka guru sains mampu menciptakan situasi yang kondusif dalam proses pembelajaran

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik, maka disimpulkan beberapa hal yaitu : (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. Kontribusi pengaruh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor cukup kuat yaitu sebesar 45,7%.

Berdasarkan hasil penelitian, dan dengan memperhatikan keterbatasan penelitian, saran yang dapat disampaikan yaitu: (1) bagi pihak pemerintah, khususnya Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Biak Numfor, agar dija-

dikan sebagai bahan masukan dan kajian dalam membuat kebijakan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru demi peningkatan mutu pendidikan di kabupaten Biak Numfor; (2) bagi kepala sekolah dan guru, agar dijadikan bahan masukan dan evaluasi internal untuk terus meningkatkan motivasi kerja demi peningkatan kinerja guru; (3) bagi para peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdikbud. (1989). *Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26, Tahun 1989, tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Guru Dalam Lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang RI Nomor 19, Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Depdiknas. (2006). *Standar kompetensi kepala sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB*. Jakarta: BP. Cipta Karya.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri belajar SPSS, untuk analisis data dan uji statistik*. Yogyakarta: Medikom.
- Usman, H. (2008). Peranan dan fungsi kepala sekolah/madrasah. *Jurnal Tenaga Kependidikan*, 3(1).
- Anwar, I., & Amir, Y. H. (2013). *Administrasi pendidikan dan manajemen biaya pendidikan. edisi revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan pendidikan yang bermutu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Morgan, C.T., Weisz, J. R., & Schpler, J. (1986). *Introduction to psychology (7th ed.)*. Singapore : McGraw-Hill
- Sudjana. (1996). *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*. Tarsito: Bandung.
- Whitmore, J. (1997). *Coaching for performance: Seni mengarahkan untuk mendongkrak kinerja*, (Terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto). London: Nicholas Brealey Publishing Ltd. Buku asli diterbitkan tahun 1997.

Zetriuslita, Z., & Wahyuni, R. (2013).
Hubungan Motivasi Kerja dan
Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru
Matematika Sekolah Menengah Pertama

di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan
Matematika dan Sains*, 1(1), 1-7.
doi:[http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v1i1.
12471](http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v1i1.12471)